

к.э.н., доцент Осадчий Эдуард Александрович,  
Хусайнова Ольга Игоревна  
Елабужский институт Казанского федерального университета,  
г. Елабуга  
e-mail: eosadchij@mail.ru, olga.khusainova.1994@mail.ru

## СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ УЧЕТА ОПЛАТЫ ТРУДА

### MODERN PROBLEMS OF ACCOUNTING FOR REMUNERATION.

**Аннотация.** В данной статье рассматривается учет, виды и проблемы оплаты труда. Проблема оплаты труда – одна из ключевых в российской экономике. От ее успешного решения во многом зависит как повышение эффективности производства, так и рост благосостояния граждан, благоприятный социально-психологический климат в обществе. Все это необходимо, так как труд является важнейшим элементом издержек производства и обращения.

**Ключевые слова.** Оплата труда; заработная плата; ставка.

**Abstract.** This article discusses the accounting, types and problems of remuneration. The issue of remuneration is one of the key in the Russian economy. Its successful solution depend largely on increasing efficiency of production and the welfare of the people, favorable socio-psychological climate in society. All this is important, as labor is an essential element in the costs of production and circulation.

**Keywords.** Remuneration; salary; rate.

В современных условиях порядок учета оплаты труда по праву занимает одно из главных мест в системе бухгалтерского учета, поскольку является неотъемлемой частью деятельности любой организации. Труд – важный элемент издержек производства и обращения. Под оплатой труда понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями.

Проблема оплаты труда – одна из ключевых в российской экономике. От ее успешного решения во многом зависит как повышение эффективности производства, так и рост благосостояния людей, благоприятный социально-психологический климат в обществе [1].

В соответствии со статьей 129 ТК РФ оплата труда – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами [2]. У каждого работодателя должна быть определена своя система оплаты труда работников. Причем она не может быть произвольной, а

должна базироваться на положениях Трудового кодекса РФ и других документах, содержащих нормы трудового права (ч. 2 ст. 135 ТК РФ). Разработанную систему оплаты труда следует закрепить в коллективном договоре, соглашении или в любом документе, утвержденном приказом по организации (приказом индивидуального предпринимателя).

Выделяют следующие виды оплаты труда:

- **Повременная система оплаты труда.** Используется в тех организациях, где трудно измерить и контролировать качество и количество труда или где производительность труда далека от критической. Преимуществами системы являются простота, легкость реализации, легкость начисления, обеспечение хороших отношений между работниками. Базируется на тарифных ставках и разрядах работников. Недостатками являются низкий уровень стимулирования, терпимость к плохим производственным показателям.

- **Сдельная система оплаты труда.** Используется для специфических видов работ при высоком уровне денежного вознаграждения за работу. Преимуществами являются: непосредственная связь вознаграждения с результатами труда, стимулирование к высокой производительности труда, дух соревнования между работниками. Недостатками являются: возможность возникновения конфликтных ситуаций и недовольства, если не будет гарантирован минимальный доход, удовлетворяющий материальные потребности всех работников коллектива.

- **Ставка + надбавка за высокие индивидуальные результаты** (в виде премий, комиссионных и прочих). Используется в тех организациях, где результаты труда можно измерить, а деньги являются основным мотиватором. Система оплаты труда принимается работниками и понятна им. Преимуществами системы является высокий уровень мотивации труда, так как результаты труда непосредственно связаны с вознаграждением, система способствует росту производства. Недостатками являются сложность в использовании, возможность возникновения конфликтов. Не способствует росту групповой отдаче.

- **Премияльная надбавка в соответствии с заслугами работника (бонусы).** Исчисляется по единой методике. Используется в тех случаях, когда возникают трудности с оценкой конечного результата или в ситуациях, когда на конечный результат оказывают воздействие множественные факторы. Преимущества: стимулирует не только производственные, но и другие значимые показатели, способствует взаимодействию между работниками. Недостатки: трудно сформулировать общую методику, которая обеспечит сопоставимость неоднородных случаев, велика вероятность субъективной оценки заслуг работника [3].

В ряде крупнейших российских компаний, например в ОАО "Лукойл", в целях стимулирования ответственности персонала разработана и внедрена рациональная модель трудовых отношений (РМТО). Основное назначение РМТО – приведение в соответствие интересов работодателя и работников организации, а главное, что связывает интересы работника с работодателем, – заработная плата. В-первых, система оплаты труда стимулирует персонал к повышению своей

квалификации. Каждый работник периодически проходит аттестацию качества труда, от которой зависит величина заработной платы. Во-вторых, данная модель трудовых отношений содержит требования к персоналу по соблюдению мер промышленной безопасности. Это один из важнейших элементов системы трудовых отношений, связанных с оплатой труда. Такое условие в системе оплаты труда предусмотрено по каждому рабочему месту.

Таким образом, основными принципами построения систем оплаты труда на отечественных предприятиях и в организациях являются сдельная оплата, индивидуальная оплата по результатам труда, оплата результатов группы, общефирменное стимулирование, оплата по заслугам, участие в прибылях и доходах фирмы.

#### **Литература:**

1. Горелов Н.А. Оплата труда персонала: методология и расчеты: Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. Люберцы: Юрайт, 2016. 412 с.
2. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика. М.: Альпина Паблишер, 2016. 149 с.
3. Сергеева И.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях машиностроения. М.: МГИУ, 2008. 164 с.